



Importanța rezilienței în societatea civilă

Eliana Zatschler

Secretar General

European Women Lawyers Association

Smart Diaspora, UVT, Timișoara, 11 aprilie 2023



Democrația în UE este legată în mod intrinsec și irevocabil de valorile de egalitate, justiție, respect pentru drepturile omului și nediscriminare, Art.2 TUE.

‘O societate civilă puternică, independentă și diversificată este mai importantă ca niciodată; acestea îi revine un rol esențial în garantarea unei cetățenii active și a unei democrații reziliente în măsură să protejeze statul de drept, drepturile fundamentale, libertatea de exprimare și integritatea modului nostru de viață democratic.’

Comitetul Economic și Social, Rezoluția ‘Uniți pentru democrație’, adoptată în sesiunea plenară din 23 Martie 2023 la Bruxelles



Statul de Drept și Drepturile Omului sunt în același timp distincte, se suprapun și depind unele de altele.

Componente cheie ale listei de verificare a statului de drept ale Comisiei pentru Democrație prin Drept a Consiliului Europei (Comisia de la Veneția) includ:

Egalitatea în fața legii și nediscriminarea

Accesul la justiție,

Procesul echitabil

Acestea sunt în același timp toate elemente cheie ale Cartei UE.



Participarea cetățenilor la consolidarea Statului de Drept este primordială.

„Statul de drept este legat nu numai de protecția și promovarea Drepturilor Omului, ci și de Democrație. (...) Statul de Drept poate înflori doar într-un mediu în care oamenii se simt responsabili în mod colectiv pentru implementarea conceptului.”

Comisia de la Veneția

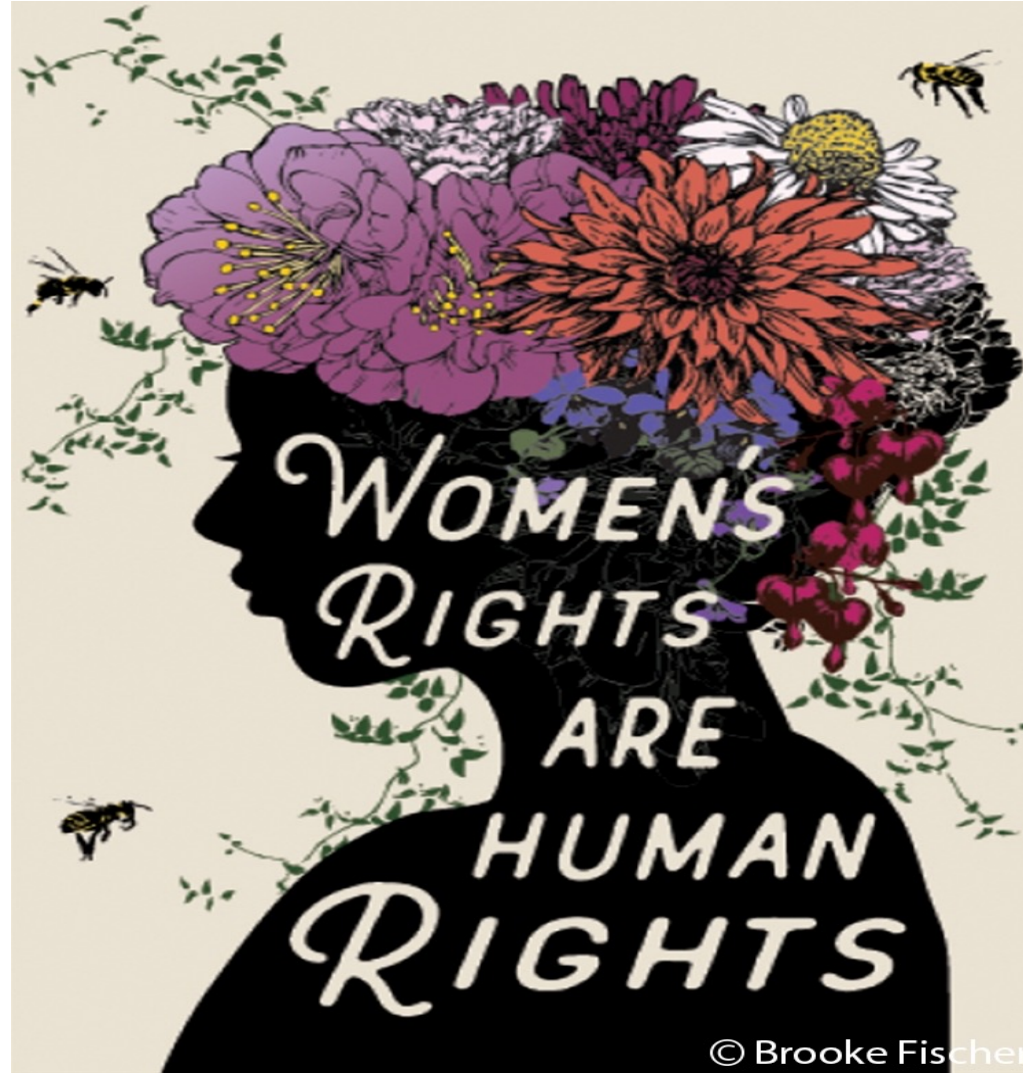


O societate civilă liberă și activă este:

- o componentă esențială a unui ecosistem puternic al statului de drept;
- o parte cheie în promovarea utilizării și a conștientizării Cartei Drepturilor Fundamentale a UE și a unei culturi a valorilor;
- o condiție prealabilă pentru democrații sănătoase;
- o garanție pentru cetățeni care previn și reacționează la încălcări sau abuzuri.



The Voice of Women Lawyers Across Europe





În Europa, prima directivă europeană în materie de egalitate de tratament a fost propusă de societatea civilă : Starting Line Group (SLG) în 1991

- Europa la acest moment avea de a face cu mai multe amenințări pentru relațiile ei rasiale pacifice și armonioase decât în orice altă perioadă de după cel de-al II-lea Război Mondial, Theo von Boven;
- Comisia Bisericii pentru Migranți din Europa (CCME) a început procesul;
- Până la sfârșitul anilor 1990, aproape 400 de ONG-uri, organizații semi-oficiale, sindicate, biserici, experți independenți și academicieni din întreaga UE făceau parte din rețeaua informală a SLG.



Strategia principala SLG era de a combate rasismul si discriminarea prin masuri legale concrete si sanctiuni la nivel european

Jan Niessen, figura cheie pentru munca initiala a SLG (Canada, US si U.K. izvoare legislative pentru redactarea directivei)

Fondator si director 1995-2014 al 'Migration Policy Group' (MPG), organizatie cheie in domeniu;

MPG leader informal al retelei SLG;

Lipsa standardelor europene minime pentru lupta împotriva discriminării rasiale;

Isabelle Chopin, Director MPG : “A fost prima data cand organizatiile neguvernamentale au venit cu o propunere de directiva concretă.” (Pentru eliminarea discriminării rasiale, și anume ‘Starting Line’ in 1992);

Propunerea SLG mergea in paralel cu, dar și mai departe decât legislația europeană din acea vreme în materie de egalitate de tratament între bărbați și femei.

Legi nationale din câteva state membre (ex:Belgia) nu erau satisfăcătoare din punct de vedere al obiectului și al sanctiunilor.



The Starting Point

- Parlamentul European și-a exprimat susținerea clara în 1993 pentru propunerea de directiva Starting Line
- În special, a recomandat Comisiei să redacteze o directivă
- Comisia: lipsa de competență a Uniunii în tratate
- Statele membre ar fi preferat o cooperare interguvernamentală și au invocat principiul de subsidiaritate împotriva propunerii de directive
- SLG s-a concentrat pe o propunere de modificare a tratatului CE pentru a introduce competența de acțiune în domeniul discriminării rasiale și religioase, precum și alte discriminări - propunerea s-a numit 'The Starting Point'



Societatea civilă, sub forma ‘Starting Line Group’, ca principala forță motrice în extinderea competenței UE în articolul 13 din Tratatul de la Amsterdam (articolul 19 TFUE)

“Fără a aduce atingere celorlalte dispoziții din tratate și în limitele competențelor pe care acesta le conferă Uniunii, Consiliul, hotărând în *unanimitate*, în conformitate cu o procedură legislativă specială și cu aprobarea Parlamentului European, poate lua măsurile necesare în vederea combaterii oricărei discriminări bazate pe sex, *rasă* sau origine etnică, pe religie sau convingeri, pe handicap, vârstă sau orientare sexuală.”



“The New Starting Line ” la baza primei directive de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică 2000/43/CE din 29 iunie 2000

O nouă campanie a fost inițiată pentru ‘New Starting Line’ și pentru a acoperi:

Discriminarea rasiala la locul de munca și alte sectoare ale societății, inclusiv educația , servicii sociale, bunuri și servicii, discriminarea directă și indirectă, victimizarea, transferul sarcinii probei, dreptul de a reprezenta societatea civilă în organizații, sancțiuni eficiente, organisme de egalitate.

Paul Lappalainen, The Role of Civil Society Advocacy in Equality Law

Eliana Zatschler, Secretar General EWLA, www.ewla.org



The Voice of Women Lawyers Across Europe





Egalitatea de gen și crearea platformei sociale a UE:

- Art. 119 Tratatul de la Roma 1957 [Art. 141 TCE, art. 157 TFUE]
- Fiecare stat membru (...) asigură și menține ulterior aplicarea principiului conform căruia bărbații și femeile ar trebui să primească salariu egal pentru muncă egală.
- Societatea civilă din Europa și America a lucrat pentru egalitatea de remunerare încă din anii 1700.
- Aceste eforturi au fost susținute de munca femeilor în războaiele mondiale.



Poziția Parlamentului European adoptată în primă lectură la 30 martie 2023 în vederea adoptării Directivei (UE) 2023/... a Parlamentului European și a Consiliului de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei, prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii

- Femeile din UE în medie câștigă cu 13% mai puțin decât bărbații pentru aceeași muncă (30% pensii)
- Sfârșitul secretului salariilor : dreptul la informare cu privire la salariu la categoria muncitorilor
- Sancțiuni disuasive, inclusiv amenzi, pentru angajatori care nu se conformează noilor reguli
- Companiile vor fi obligate sa ia măsuri dacă diferența salarială de gen este de peste 5%



Poziția Parlamentului European privind transparența salarială adoptată la 30 martie 2023

- Transparență pentru solicitanții locurilor de munca;
- Fara cereri de istoric salarial
- Raportarea diferențelor de remunerare
- Publicarea diferențelor de remunerare
- Accesul la justitie: drepturi la despăgubiri reale și efective (art.16), transferul sarcinii probei (art.18); termene de prescriptie de 3 ani (art.21), realocarea cheltuielilor de judecata și a onorariilor (art.22).



EWLA a făcut presiuni și a redactat amendamente in favoarea introducerii (cu succes) obligativității de raportare privind diferențele de remunerare pentru societățile mici și mijlocii, i.e. angajatorii cu 100-250 muncitori. (art.9)



Societatea civilă a înțeles să pună presiunea asupra celor cu puterea de a discrimina pentru a aduce o schimbare socială

Art.23 Sanctiuni (eficace, proportionale si disuasive)

Art. 24 Egalitatea de remunerare în contractele de achiziții publice și concesiunile



Propunerea de directivă privind transparența salariilor

Președinta EWLA, prof. Laura Carlson afirmă:

„Propunerea de directiva privind transparența salariilor depășește cu mult problema pur și simplu a transparenței salariilor, creând o structură prin care să poată fi abordate protecția împotriva încălcărilor drepturilor omului sub formă de discriminare ilegală. Nu numai că întărește gama de mecanisme de acces la justiție disponibile, dar adaugă și, printre altele, o realocare a costurilor și taxelor legale și o sarcină a probei cu adevărat schimbată. În cele din urmă, rolurile partenerilor sociali, precum și ale organismelor de egalitate sunt, de asemenea, consolidate, organismele de monitorizare desemnate închizând acest parcurs prin monitorizarea acestor procese în ansamblu. Aceste aspecte creează un sistem care este potrivit pentru a aborda mult mai mult decât cererile de salarizare egală. Crearea acestui tip **de structură** prin care cererile de egalitate de remunerare și discriminare se pot adresa atât în mod proactiv, cât și reactiv este **adevărata inovație** în propunerea de directiva privind transparența salariilor, precum și stabilirea unui model de potențiali agenți ai schimbării în alte domenii ale drepturilor omului .”

<https://www.equalitylaw.eu/downloads/5816-european-law-review-2-2022-pdf-1-189-kb>



Eliane Vogel-Polsky si litigiile strategice

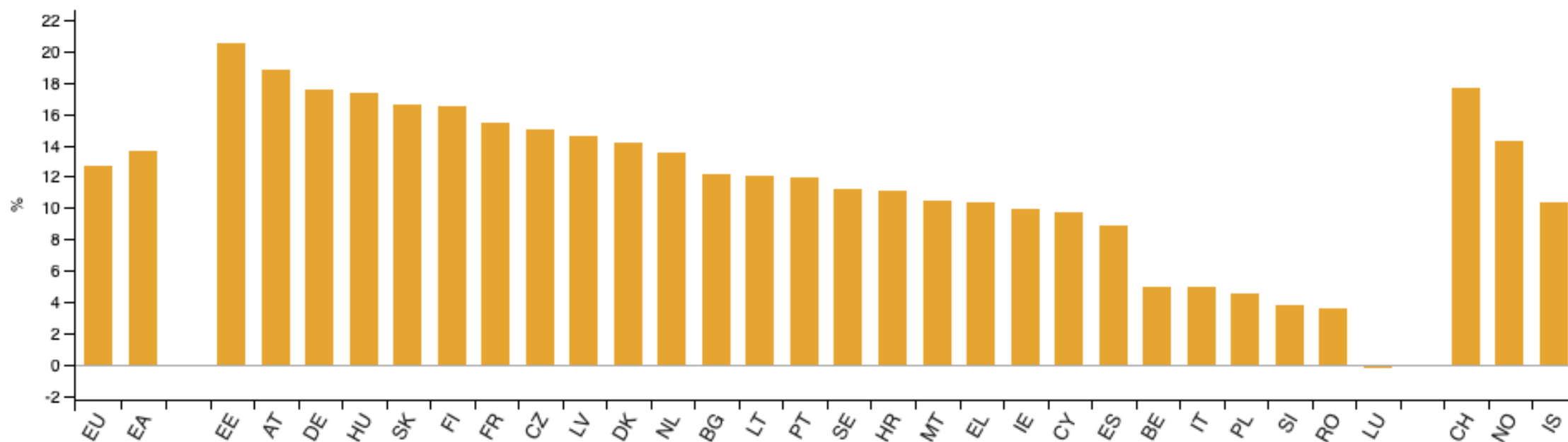
- Avocata belgiană Eliane Vogel-Polsky (1926-2015), „O adevărată mamă a Europei sociale”.
- Născută la Gent în 1926, dintr-o familie de origine rusă, își urmează studiile la Lycée Emile Jacqmain , o școală care pregătea tinere pentru studii universitare la Bruxelles. Educația ei a fost perturbată de al Doilea Război Mondial și de măsurile anti-evreiești. Eliane s-a ascuns apoi sub o identitate falsă în Liège, sub grija călugărițelor benedictine.
- În 1950: doctorat in drept la Universitatea Liberă din Bruxelles (ULB).
- În anii 1970 a aparat cauzele Defrenne.
- In 1991 devine profesor la ULB.
- Eliane Gubin, Eliane Vogel-Polsky – A Woman of Conviction (2007) disponibil ca pdf gratuit la: [https:// igvm-iefh.belgium.be / en /publications/ eliane_vogel_polsky_a_woman_of_conviction](https://igvm-iefh.belgium.be/en/publications/eliane_vogel_polsky_a_woman_of_conviction)





The Voice of Women Lawyers Across Europe

The unadjusted gender pay gap, 2021 (difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)



Sursa: [https:// ec.europa.eu / eurostat /statistics-explained/ index.php?title = Gender_pay_gap_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics)

Eliana Zatschler, Secretar General EWLA, www.ewla.org



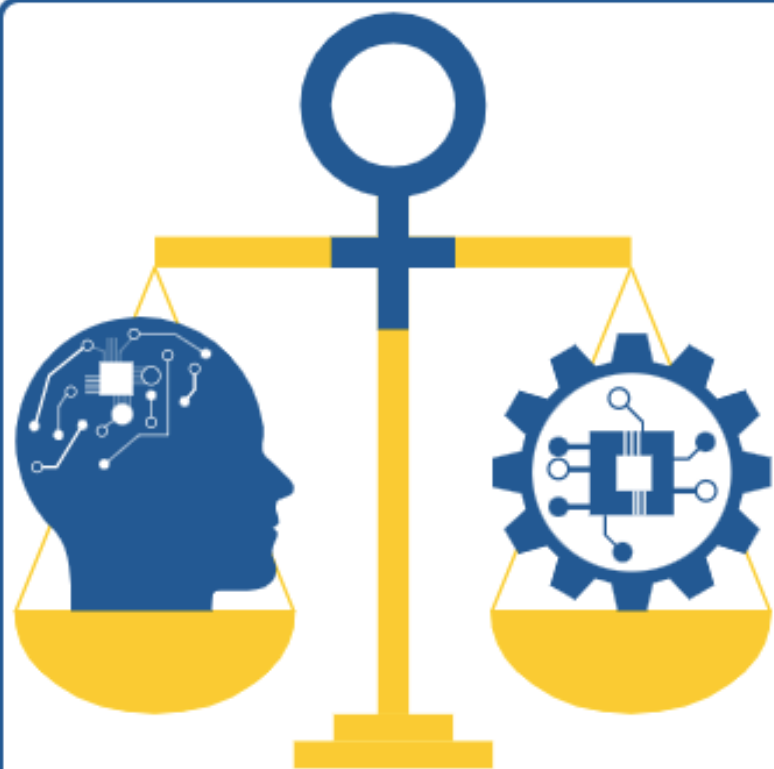
The Voice of
Women Lawyers
Across Europe

In loc de concluzie



- nevoia unei strategii europene pentru societatea civilă și un Statut European al Asociațiilor
- finanțare de lungă durată pentru ONG-uri
- stabilirea unui fond legal pentru cazuri de testare cu privire la discriminare

Eliana.Zatschler@ewla.org



EWLA CONFERENCE

AI, TECH and WOMEN IN LAW



BUDAPEST



Click for +info & registration



- Hotărârea Curții din 8 Aprilie 1976 Defrenne II, Cauza 43-75, a întemeiat constatarea efectului direct orizontal pe faptul că Articolul 119:
- “Face parte din obiectivele sociale ale Comunității, care nu este doar uniunea economică, dar este în același timp destinată, prin acțiune comună, să asigure progresul social și să urmărească îmbunătățirea constantă a vieții și a muncitorilor”
- Curtea a continuat să precizeze că:
- „Dublul scop, care este în același timp economic și social, arată că principiul egalității de remunerare face parte din fundamentele Comunității.”
- punând bazele abordării privind drepturile fundamentale
- (Nr. 3) și cazuri ulterioare.



- „Scopul economic urmărit de articolul 119 din tratat, și anume eliminarea denaturărilor concurenței între întreprinderile stabilite în diferitele state membre, este secundară scopului social urmărit de aceeași dispoziție”,
- Expresia unui drept fundamental al omului: “dreptul persoanei de a nu suferi discriminare pe criterii de sex.”
- Cauza C-270/97, Deutsche Post AG împotriva Elisabeth Sievers [2000] Rec. p. I-929